

Ainara Elarre Belzunegui
 Técnico de Prevención. INSL
 Abril 2011

Mujeres y Salud Laboral

Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Propuestas de intervención

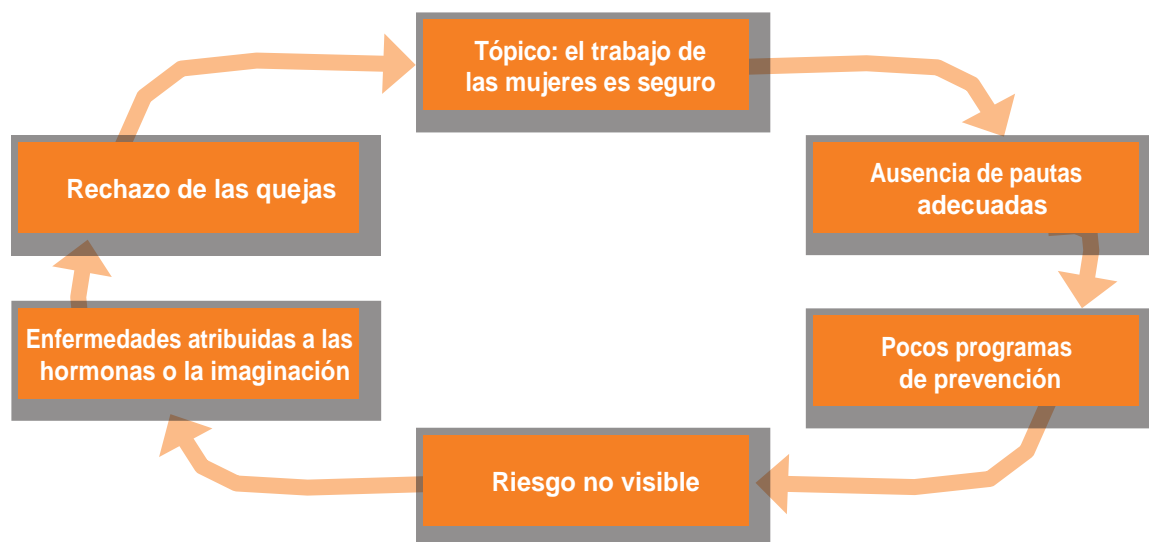
El objetivo de esta FTP es proporcionar información y pautas adecuadas para **reorientar las evaluaciones de riesgos e intervenciones preventivas, investigaciones y estudios de salud**, con el objetivo de mejorar su eficacia.

Partimos de la base de que la **prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género** se caracteriza por su transversalidad (presente en todos los sectores de actividad, en todos los momentos del proceso de evaluación de riesgos, intervención preventiva y vigilancia de la salud), y también por estar muy poco desarrollada.

La propuesta que aquí se recoge se ha basado en las **preguntas más frecuentes** de “La Mujer y la salud en el trabajo”, de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), y cuenta con estudios, investigaciones y publicaciones referidas en Mujeres y Salud Laboral del INSL como fuentes de información.

<https://osha.europa.eu/es/themes/women-and-health-work>

http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/Publicaciones/Salud+y+sociedad/Genero+salud+laboral/?NRMODE=Published



El círculo vicioso de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres (K. Messing, 1999)
 NTP 658. Los TME en mujeres (II): recomendaciones preventivas



¿Qué tiene que ver el género con la seguridad y salud en el trabajo?

En resumen, se trata de tener en cuenta que los riesgos laborales a los que las mujeres trabajadoras están expuestas son en muchas ocasiones diferentes a los de los hombres, y, por tanto, los daños a la salud también son diferentes. Esta base habitualmente ignorada requiere cambios en las estrategias preventivas.

Los riesgos laborales son fruto de las características del empleo (mayores niveles de paro, mayores niveles de contratos parciales y temporales), los trabajos que desempeñan (segregación de tareas horizontal y vertical, menores salarios, posibilidades de promoción y formación) y características de la vida extralaboral (mayor realización del trabajo doméstico).

Y los daños a la salud más frecuentes en mujeres trabajadoras están relacionados con trastornos músculo-esqueléticos, sintomatología relacionada con estrés, acoso y discriminación laboral, caracterizándose por ser procesos más crónicos que agudos.

Haciendo un análisis global, nos encontramos que muchos aspectos relacionados con la salud laboral son neutros, es decir, no sensibles al género, con lo que se perpetúan desigualdades en materia preventiva: normativa, políticas, investigaciones y estadísticas.

¿Qué es la integración de género?

Lo que hará que dichas desigualdades no se perpetúen: se trata de que los conocimientos de hombres y de mujeres se integren en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales.

En prevención de riesgos laborales, permitirá no ignorar las diferencias de género, investigar más las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, reducir su falta de participación y de toma de decisiones en salud laboral y garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas.



¿Por qué es importante que la mujer participe en salud laboral?

Además de razones moral, democrática y legal, por pura eficacia preventiva: la consulta y la participación de trabajadores y trabajadoras es clave para la prevención de riesgos laborales y daños a la salud; así, la implicación en temas de salud laboral con sus puntos de vista, sus conocimientos y experiencias puede ayudar a reducir los problemas laborales, así como paliar la habitual subrepresentación en roles de supervisión, dirección, tomas de decisiones y representación sindical.

Propuesta interventiva: **pautas** para adoptar enfoque preventivo sensible al género

Hacia la promoción y garantía de la participación de mujeres trabajadoras

- ▶ Tal y como hemos visto, la participación de trabajadores y trabajadoras en todas y cada una de las fases del proceso de prevención de riesgos laborales es fundamental, por lo que éste será un punto clave que marque nuestro trabajo:
 - En la identificación de riesgos, contar con información directa en lugar de basarse en la descripción o en la denominación del puesto.
 - No olvidar a personas contratadas a tiempo parcial, con contrato temporal o a través de ETT, ni a quienes falten en el momento de la evaluación (baja médica, excedencia, cambio de turno, vacaciones...).
 - Facilitar medios, tiempo y espacio para que ellas tomen parte en la evaluación de riesgos, así como en la consulta, toma de decisiones y actividades del Comité de Seguridad y Salud.
 - Utilizar métodos de evaluación de riesgos laborales que primen dicha participación.
 - Instar a que propongan medidas preventivas y tener en cuenta su opinión en la aplicación de las mismas.

En la identificación y evaluación de riesgos

- ▶ Identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras, basándose en un enfoque integral y holístico para detectar las diferencias de género puntuales (acoso sexual, discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar).
- ▶ Evitar hacerse ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos, quién se encuentra en situación de riesgo, y qué puede ser trivial.
- ▶ Tener en cuenta los riesgos laborales presentes en las situaciones reales: examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto de trabajo, contando con la participación de mujeres, y no formarse juicios gratuitos acerca de la exposición basados en la mera descripción o en la denominación del puesto.
- ▶ Realizar las evaluaciones de riesgos por género y grupos de edad.
- ▶ Contemplar las exposiciones a riesgos ergonómicos, psicosociales, riesgo para el embarazo, la lactancia natural y reproducción.

En la elección de la metodología, métodos y técnicas de evaluación

- ▶ Utilizar metodología de evaluación cualitativa y participativa, como puede ser el enfoque de la escuela francesa de ergonomía (NTP 658).
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/151669/NTP658.pdf>
- ▶ Utilizar métodos específicos y adecuados a las exposiciones, cuestionando la ligereza de carga física e incluyendo aspectos como el trabajo emocional o las interrupciones del trabajo no deseadas.
- ▶ Adaptar herramientas de investigación estándar para el análisis de los trabajos de hombres y mujeres separadamente y específicamente desarrolladas para eliminar exposiciones de ambos.
- ▶ Utilizar indicadores que den información de estatus que ocupan hombres y mujeres con respecto a los estándares acordados de grupos de referencia.

En la investigación de daños a la salud (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños derivados del trabajo)

- ▶ Recoger sistemáticamente datos de exposiciones y daños por sexo.
- ▶ Registrar todos los aspectos relativos a la salud laboral, no únicamente los AT, incluyendo la variable de género y edad, y no sólo para hacer conteo, sino para analizar las diferencias.
- ▶ Recoger datos en función de horas trabajadas y trabajo en sector y ocupación.
- ▶ Utilizar cifras específicas y no datos medios (horas trabajadas por tarea específica).
- ▶ Investigar todos los casos de daños a la salud: lesiones por violencia, incompatibilidad entre vida laboral y familiar en el análisis de sintomatología de estrés...
- ▶ Prestar atención a daños hasta ahora ignorados (posibles vínculos entre ocupación y trastornos menstruales o menopausia).
- ▶ Incrementar el conocimiento de datos relacionados con la salud de mujeres y sus ocupaciones (estudios epidemiológicos, certificados de defunción...).
- ▶ Evaluar críticamente las investigaciones epidemiológicas para encontrar sesgos (patrones de enfermedad...) con el fin de desarrollar mejores métodos de investigación.

En la intervención preventiva

- ▶ Priorizar los riesgos a los que las mujeres están más expuestas, realizando programas específicos.
- ▶ Utilizar como referente las experiencias ya conocidas y exitosas de intervención preventiva desde el punto de vista de género.
- ▶ Proponer y aplicar medidas preventivas específicas y desde la participación de las mujeres trabajadoras.
- ▶ Diseñar puestos de trabajo y elegir equipos de trabajo y equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media.
- ▶ Realizar programas formativos relativos a riesgos específicos, que incidan en áreas de conocimiento, habilidades y aptitudes.
- ▶ Cuando se planteen cambios en la organización de trabajo, tener en cuenta su impacto desde la perspectiva de género y las repercusiones en la salud laboral.

Hacia la integración de la igualdad de género y la prevención de riesgos laborales

- ▶ Hasta el momento la igualdad de género y la prevención de riesgos laborales han ido por caminos separados, casi en compartimentos estancos, y cuesta acostumbrarse a un cambio de perspectiva. Sin embargo es importante que ambas vayan de la mano porque así conseguiremos mejorar las condiciones de trabajo de modo global, eficaz y eficiente.
- ▶ Para facilitar este trabajo sería interesante:
 - Proporcionar información y formación en igualdad a los diferentes agentes de la seguridad y salud: gerencia, representantes sindicales, servicio de prevención...
 - Garantizar el enfoque sensible al género por parte de técnicos de prevención, por medio de información y formación en igualdad aplicable al trabajo del día a día.
 - Establecer vínculos entre acciones de igualdad y de seguridad y salud en el trabajo: contemplar condiciones de trabajo en las políticas de igualdad, y acoso sexual y conciliación de la vida laboral y familiar en salud laboral.
 - Tomar como medidas generales de intervención preventiva el enriquecimiento de puesto de trabajo y mejora de horarios de trabajo para mejor equilibrio entre trabajo y vida no laboral.